

## 実態調査分析 第?部 第6章 経営者の属性

著者	水野 順子
権利	Copyrights 日本貿易振興機構（ジェトロ）アジア 経済研究所 / Institute of Developing Economies, Japan External Trade Organization (IDE-JETRO) <a href="http://www.ide.go.jp">http://www.ide.go.jp</a>
シリーズタイトル	経済協力シリーズ
シリーズ番号	162
雑誌名	韓国機械産業の企業間分業構造と技術移転：電子 ・工作機械産業の事例
ページ	103-106
発行年	1992
出版者	アジア経済研究所
URL	<a href="http://hdl.handle.net/2344/00014467">http://hdl.handle.net/2344/00014467</a>

## 第Ⅱ-6章

### 経営者の属性

#### (1) 年齢

経営者の年齢がどのような層であるかからみてみよう。電子産業の経営者の平均年齢は50.3歳、工作機械産業の場合は44.7歳であった。初めにみたように、調査対象企業の設立年次が工作機械産業より電子産業のほうが少し早いということも影響していよう。また、電子産業の発展の歴史が古いこともあろうが、電子産業のほうが年齢が高く、工作機械産業のほうが若いという結果となっている。

#### (2) 最終学歴

経営者の最終学歴は、大学卒業以上が電子産業83.5%、工作機械産業63.8%となっている。電子産業の経営者の学歴が非常に高いことに驚く。彼ら大卒の専攻分野は電子産業の56.3%、工作機械産業の62.2%が理科系であり、技術者出身が多い。しかし、電子産業では人文系出身の経営者も23.9%と比較的多く、社会科学系が11.3%と少ない。高卒の経営者は電子産業15.3%、工作機械産業36.2%と、電子産業では非常に少ないが工作機械産業では比較的多い。中卒以下では、電子産業1.2%に対し工作機械産業は0%である。工作機械産業の高卒が相対的に多いのは、生産業種の特徴であるといえるかもしれない。

### (3) 海外留学や海外研修の経験

海外留学や海外研修の経験をみると、電子産業では「ある」と回答した経営者は49.4%、「ない」が43.5%でほぼ半数が留学または研修経験をもっているという驚くほど高い結果となっている。これとは反対に工作機械産業では、「ある」が39.7%、「ない」が56.9%と、電子産業に比較すると外国との技術交流は多くないといえる。

海外留学・研修の期間は、電子産業の61.9%、工作機械産業の73.9%が1年未満であり、1年以上2年未満では電子産業9.5%、工作機械産業8.7%、2年以上4年未満では電子産業14.3%、工作機械産業8.7%とほとんどが1年未満の研修であった。

この海外留学・海外研修先をみると、電子産業の47.%, 工作機械産業の69.6%が日本であった。次いで多いのがアメリカの電子産業16.7%、工作機械産業の13.0%で、ヨーロッパについては、電子産業7.1%、工作機械産業0.0%であった。工作機械産業の技術導入先が圧倒的に日本であったことを思い起こせば、海外留学、海外研修先が圧倒的に日本であることについては、容易に理解できよう。電子産業の場合には、日本とアメリカからの直接投資を受け入れてきた経緯もあり、工作機械産業のように留学・研修先が日本偏重という状況ではない。しかし、約半数が日本に留学または研修に来た経験があるということは、日本とのパイプがかなり太いと言わざるを得ないであろう。

### (4) 転職の経験

韓国の労働力移動が日本やアメリカに比べて高いことは、平均移動率の比較を行えば明らかである。転職はあらゆる階層において活発に行われ、特定の年齢層であるとか、特定の職種とか産業に従事しているためということはない。転職は、高賃金や良い職場へ向かう流れを形成しており、転職はすなわち生活レベルの上昇を意味するといってもよい。

今回の部品下請メーカー経営者も例外ではない。転職の経験をもつ割合は、電子産業65.9%，工作機械産業69.0%で、産業の違いによる差異は認められなかった。このように割合が高いのは、経営者の多くが転職して創業したことからくるものであろう。平均転職回数は、1.7回、電子産業1.6回、工作機械産業1.8回であった。かつて（1987年）筆者が、工作機械産業に従事する技能工を対象にキャリア調査をした結果では、1人当たりの転職回数が約3回であった。この技能工に比較すれば、経営者の転職回数は少ない。

直前に勤めていた企業規模は、300～999人規模が、合計では22.9%，電子産業23.2%，工作機械産業22.5%であった。100～299人の規模では合計20.8%，電子産業は21.4%，工作機械産業では20.0%と、業種にかかわらず比較的大きな規模の企業から転出する傾向がみられる。

直前の仕事の地位は、取締役以上24.0%（電子産業23.2%，工作機械産業25%）。部長・工場長21.9%（電子産業23.2%，工作機械産業20.0%）。課長16.7%（電子産業21.4%，工作機械産業10.0%）。係長・主任・現場監督者・技術者10.4%（電子産業8.9%，工作機械産業12.5%）。一般職4.2%（電子産業0%，工作機械産業10.0%）。残りは不明となっている。

電子産業は課長以上の転職者が多いという特徴がみられる。工作機械産業が各地位から転職しているのは、工作機械産業の特徴として、生産技術的に経験が大きな意味をもつためであろう。

以上から、経営者たちは、これまでいくつかの企業で経験を積み、ある程度習熟した段階で独立するケースが多い。とくに工作機械産業の場合には、大企業の現場において実際に生産に従事していた人たちが独立するケースが多く、電子産業と異なる。彼らは、大企業に勤務している間に海外へ留学したり研修を受けにいたりしている。したがって、工作機械産業の部品・下請企業は、大企業の技術や技能の延長線上にあるとみてよいであろう。彼らの技術や技能は、大企業をスピンオフした段階では大企業と同じレベルであるが、そのレベルを保持するためにはやはり大企業の関連企業として技術導入の窓口を大企業に開き、常に新しい技術が流れ込んでくるような状況にし

ておく必要があろう。このような窓口を確保できた下請企業は、下請企業の数が少ないことも手伝い多くの大企業から受注することができ、大企業の発展よりもむしろ急速に成長してきたのは、当然である。